

Bericht zum 3. FFP 2007 bis 2010

Vorwort

Für Eilige – Die Ergebnisse im Überblick

1. Wie viele Männer, wie viele Frauen sind bei der Stadt?
Der Gesamtpersonalbestand
2. Wie hat sich der Gender Pay Gap entwickelt?
Der Einkommensvergleich
3. Ziele und Ergebnisse
 - 3.1 Management
 - 3.2 Höhergruppierungen
 - 3.3 Beförderungen
 - 3.4 Unterrepräsentierte Bereiche
 - 3.4.1 Beschäftigte
 - 3.4.2 Beamte und Beamtinnen
 - 3.4.3 Berufsbereiche
4. Teilzeit und Altersteilzeit
 - 4.1 Teilzeit
 - 4.2 Altersteilzeit
5. Maßnahmen und Aktionen
 - 5.1 Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten
 - 5.2 Maßnahmen des Personal- und Organisationsamtes
 - 5.3 Sonstige Maßnahmen
6. Bewertung und Ausblick
7. Erläuterungen zur Datenbasis

Vorwort

*„Wer sich auf sein Ziel konzentriert,
muss sich um die Entfernung nicht kümmern.“
Achim Heukenes*

Liebe Leserinnen,
Liebe Leser,

„wir sind auf dem richtigen Weg“ schrieben wir 2007 – in vier Jahren sind wir mit der Gleichstellung bei der Stadt Köln – im Dauerlauf – wieder ein gutes Stück vorwärts gekommen: Was wie geschafft wurde oder auch, was nicht zu schaffen war – das erfahren Sie im Bericht.

Unser Ziel war es, **Bewusstsein**, Verantwortung und Motivation aller Führungskräfte für Geschlechtergerechtigkeit zu schärfen. Hier setzten die Maßnahmen des 3. FFP an.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat mit **allen Dezernaten** (mit Ausnahme von Dez. I und V) und deren Amtsleiterinnen und Amtsleiter Gespräche zum Frauenförderplan und zu Frauenquoten geführt - im Dezernat I direkt mit allen Amtsleitungen. Damit lag die Verantwortung für die Zielerreichung in deren Händen.

Der **Rat** ist gespartet: Er hat seine Pflicht zu 100% erfüllt. Drei Dezernentinnen bei Berichtsende und die vierte bereits gewählt! Herr **Oberbürgermeister** hat mit der Besetzung seiner Fachreferate sichtbare Zeichen gesetzt. Nicht nur eine ausgewogene Besetzung mit Männern und Frauen, sondern auch die Beschäftigung in Teilzeit auf diesen Positionen ist ein Novum. Seine Quote für die Amtsleitungen hat er mit nur zwei Monaten Verzögerung geschafft.

Die beiden **Mentoring**-Projekte haben viele in der Verwaltung erkennen lassen, welche „Schätze“, Talente und Potentiale für die anstehenden „demographischen Vakanzen“ genutzt werden können. Und die Bilanz des Mentorings heißt kurz: Karrierebeschleunigung für Frauen.

Weibliche Besetzung **herausragender Positionen** haben Strahlkraft über die Grenzen Kölns hinaus:

Eine Schauspielintendantin und eine Archivchefin mit internationalem Renommee, eine Kämmerin und eine Gesundheitsamtsleiterin, haben das Ansehen der Stadt als Arbeitgeberin mit Karrierechancen für Mann **und** Frau gefestigt. Und letztlich kann sich eine Quote im „**Karriereoberhaus**“ von **32%** blicken lassen; wemgleich 6% mehr zu schaffen waren.

Das Fazit heißt also:

Wir sind noch nicht am Ziel, aber auch nicht mehr am Start!
Jetzt müssen wir allerdings die Beschleunigung erhöhen.

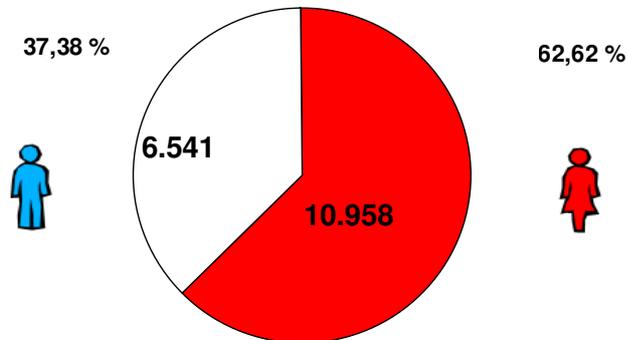
Jürgen Roters
Oberbürgermeister

Christine Kronenberg
Gleichstellungsbeauftragte

Guido Kahlen
Stadtdirektor und
Personaldezernent

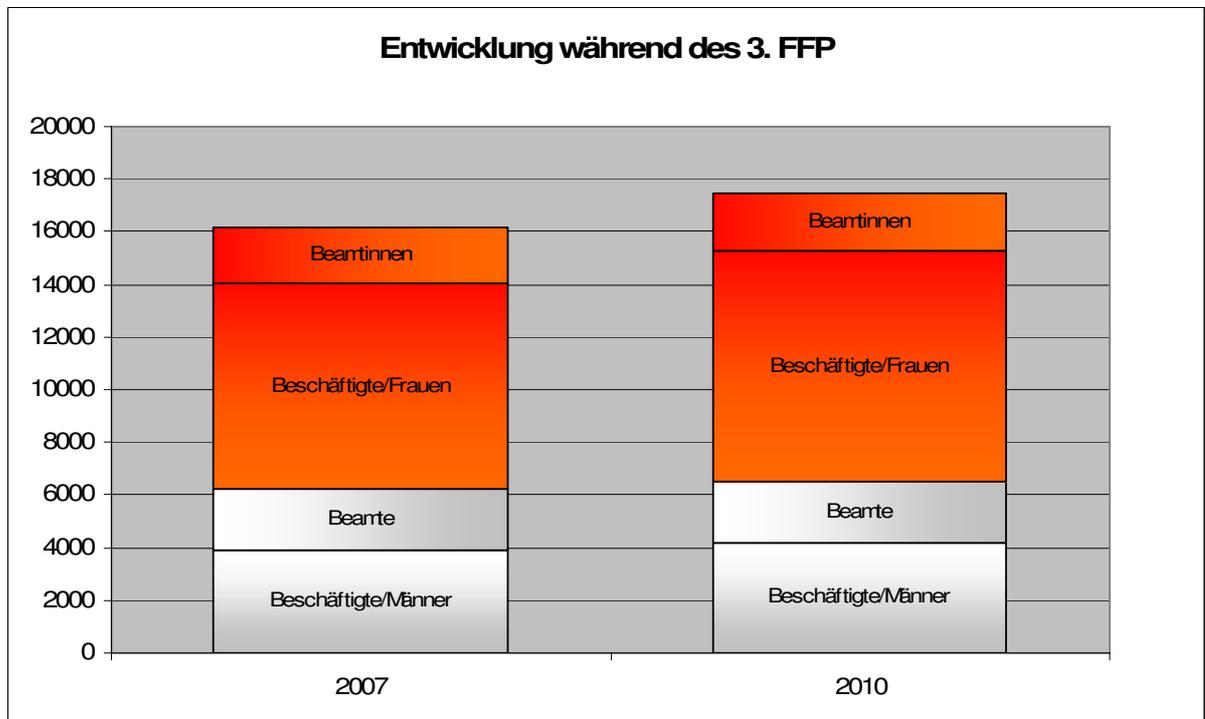
Für Eilige – Die Ergebnisse im Überblick

- Der Frauenanteil bei der Stadt Köln ist weiter gestiegen und beträgt nun rund 63%.



- Der Frauenanteil im Management ist um 6% auf 32% gestiegen. Die Zielmarke von 39% wurde jedoch nicht erreicht:
 - Drei Dezernentinnen führen die Geschäfte der Stadt Köln. Die Vierte - bereits gewählt – startete in 2011.
 - Erstmals in der Geschichte der Stadt Köln haben wir eine Kämmerin.
 - Zehn von 36 Amtsleitungen sind weiblich – Tendenz steigend.
- Karrierebeschleunigung durch Mentoring: zwei Projekte mit 29 Teilnehmerinnen führten zu 18 Arbeitsplatzwechseln und neun Beförderungen.
- Die Lohnlücke zwischen den beschäftigten Frauen und Männern hat sich vergrößert: Der Gender Pay Gap liegt inzwischen bei rund 10%, d. h. 2,- € brutto pro Stunde.
- Frauen wurden häufiger höhergruppiert, Männer häufiger befördert.
- Die Frauenquote im Bereich „Technik und Handwerk“ ist gesunken.
- Immer noch keine weiteren Feuerwehrfrauen im Einsatz.
- Der Anteil der Teilzeitarbeit ist von 25% auf 28% (5.000 Beschäftigte) gestiegen.
- Jede zweite Frau und jeder 14. Mann war teilzeitbeschäftigt. Die Teilzeitquote der Männer ist leicht gestiegen von 7,85% auf 9,06%.

1. **Wie viele Männer, wie viele Frauen sind bei der Stadt?
Der Gesamtpersonalbestand**



Die Anzahl der Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl (17.499) ist um ca. 1000 von 9.917 auf 10.958 (61% auf fast 63%) gestiegen.

Die Einstellungen und der dadurch gestiegene Frauenanteil erfolgten überwiegend im Beschäftigtenbereich.

Kernaussage zum Gesamtpersonalbestand:

- **Frauen stellen fast 63% des Gesamtpersonals.**

2. Wie hat sich der Gender Pay Gap entwickelt? Der Einkommensvergleich

	2006 ¹	2010
	17,21 €	17,94 €
	18,30 €	19,90 €
Differenz	1,09 €	1,96 €
Gender Pay Gap	5,96 %	9,85 %

Erstmalig mit dem 3. Frauenförderplan wurde das Einkommen von Männern und Frauen gegenübergestellt. Zwischenzeitlich können mit dem Gender Pay Gap² die Einkommen verglichen werden.

Deutschlandweit liegt der Verdienstabstand seit Jahren bei 23%, im öffentlichen Bereich beträgt der Gender Pay Gap rund 7%³.

Mit fast 10 % Einkommensunterschied lag die Stadt Köln über dem Durchschnitt des öffentlichen Bereichs. Ursächlich könnte die hohe Einstellungszahl weiblicher Beschäftigter in unteren Entgeltgruppen gewesen sein, da Beförderungen und Höhergruppierungen keinen Rückschluss auf die Einkommensdifferenz zulassen (Ziffer 3.4.3).

Im 4. Frauenförderplan wird daher nicht nur eine qualifizierte Ursachenanalyse zum Gehaltsunterschied gefordert, sondern auch zahlreiche Maßnahmen, u. a.

- Bewertung traditioneller Frauenberufe
- Förderung vollzeitnaher Beschäftigung
- Informationen zur Alterssicherung
- Aktionen zum Equal Pay Day

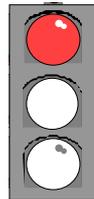
¹ Datenbasis für den Einkommensvergleich im 3. Frauenförderplan war der Zeitraum 01.01.2006 bis 31.12.2006.

² Der Gender Pay Gap wird definiert als prozentualer Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von (voll- und teilzeitbeschäftigten) Frauen und Männern.

³ Destatis, PM vom 24.03.2011 BMFSF Der Verdienstunterschied von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft

Kernaussagen zum Einkommensvergleich:

- **Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen ist gestiegen. Sie beträgt durchschnittlich brutto pro Stunde 10% (2,- €).**
- **Analyse und Maßnahmen sind dringend erforderlich!**



3. Ziele und Ergebnisse

3.1 Ziele und Ergebnisse im Management

	 2007	Ziel Frauen 2010	gesamt 2010	 2010	entspricht	"Ampel"	verantwortlich
Dezernat	28,57%	42,86%	7	3	42,86%	grün	Rat
Amtsleitungen	18,92%	29,73%	36	10	27,78%	gelb	OB
Stellv. Amtsleitungen	13,51%	24,32%	36	5	13,89%	rot	OB
Bürgeramtsleitungen	0,00%	33,33%	9	0	0,00%	rot	OB
Abteilungsleitungen	30,20%	42,11%	140	52	37,14%	rot	Dez./Ämter
Punktdienststellen	33,33%	42,11%	18	5	27,78%	rot	OB u. Dez.
Stabsstellenleitungen	33,33%	50,00%	12	6	50,00%	grün	OB u. Dez.
Fachreferate OB	40,00%	50,00%	7	3	42,85%	gelb	OB
Pers. Referate	14,29%	42,86%	7	2	28,57%	rot	Dez.
Fraktionsassistenten	36,36%	50,00%	13	6	46,15%	gelb	Fraktionen
Referat der Bürger- meister/ Bürger- meisterinnen	0,00%	33,33%	4	1	25,00%	gelb	BM
Summen	25,93%	39,05%	289	93	32,18%	gelb	

Die anvisierte Quote 39,05% (116 Frauen) wurden nicht erreicht. Dennoch kann festgestellt werden, dass es im Management ein Ruck nach oben gab.

Sechzehn weitere Frauen im Management und der Aufstieg innerhalb der Ebenen sind ein nennenswerter Erfolg bis 2010. Der positive Trend setzte sich 2011/2012 fort (Ergebnisse 2012 in der Managementtabelle, Seite 7).

Erfreulich ist, dass alle neu zu besetzenden Dezernate mit Frauen besetzt wurden.

Alle neu eingestellten Amtsleiterinnen wurden über externe Ausschreibung gewonnen.

Defizite gibt es bei den stellvertretenden Amtsleiterinnen und den Bürgeramtsleiterinnen: Zehn Amtsleiterinnen, aber nur fünf Stellvertreterinnen und keine Bürgeramtsleiterin führten Ämter bei der Stadt Köln.

Trotz Besetzungschancen in den Bezirksämtern Porz, Kalk und Chorweiler wurde die erste Bürgeramtsleiterin erst 2011 in Ehrenfeld eingesetzt.

Die Anzahl der persönlichen Referentinnen hat sich nicht gesteigert. Aber 2011 sind in den von Frauen geführten Dezernaten zwei Referentinnen hinzugekommen. Da liegt der Schluss nahe: „Wo Frauen führen, wachsen Frauen nach“.

Insgesamt wurden im Management 90 Positionen neu besetzt (Ausschreibungen und gleichwertige Direktbesetzungen).

Funktion	Vakanzen			Frauenanteil	Ampel
Dezernate	3	3	0	100,00%	grün
Amtsleitung	8	2	6	25,00%	rot
stell. Amtsleitung	10	2	8	20,00%	rot
Bürgeramtsleitung	3	0	3	00,00%	rot
Abteilungsleitung	30	8	22	26,67%	rot
Punktdienststellen	5	1	4	20,00%	rot
Stabstellen	11	7	4	63,34%	grün
Fachreferate	8	4	4	50,00%	gelb
Pers. Referate	2	1	1	50,00%	gelb
Fraktionsassistenten	9	3	6	33,33%	rot
Referate der Bürgermeister/in	1	1	0	100,00%	grün
gesamt	90	32	58	35,96%	rot

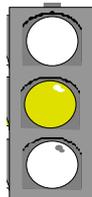
Nur rund 1/3 der Vakanzen wurden mit Frauen besetzt. Nicht bei allen Positionen wurde über Ausschreibung und Auswahlrunden eine Bestenauslese durchgeführt (z. B. bei 26, 02-8, 53).

Deshalb wird hier kritisch angemerkt, dass auch die augenscheinlich gleichwertige Besetzung einer Stelle Auswirkungen auf die Zielquote der Managementebene haben kann. Beispiel: Ein Sachgebietsleiter, BGr. A 14, wechselt auf eine mit BGr. A 14 bewertete Abteilungsleitung.

Wünschenswert ist es, **alle** Positionen im Management auszuschreiben, auch wenn hierzu das Landesgleichstellungsgesetz noch keine rechtliche Verpflichtung vorsieht.

Kernaussagen zum Management:

- **Externe Ausschreibungen sind gute Chancen für Frauen.**
- **Die deutlichste Steigerung gab es bei den Dezernentinnen und Amtsleiterinnen.**
- **Der Anteil der Frauen konnte um 6% gesteigert werden.
Das angestrebte Ziel 39% (plus 12%) wurde zur Hälfte erreicht.**
- **Die Anzahl der Vakanzen hätte eine höhere Steigerung des Frauenanteils ermöglicht.**
- **Summarisch betrachtet stieg der Frauenanteil um rund 1,5% jährlich.**



3.2 Ziele und Ergebnisse zu den Höhergruppierungen

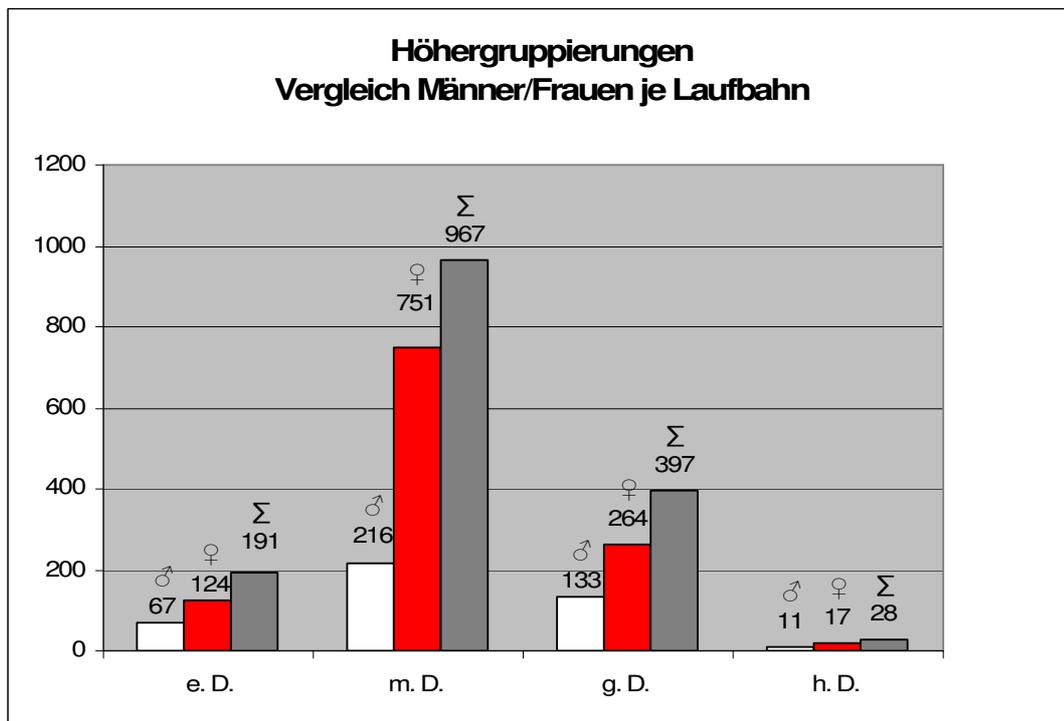
Höhergruppierungen 2007 bis 2010				
	%		%	gesamt
1156	73,02	427	26,98	1.583

Insgesamt wurden 1.583 Höhergruppierungen durchgeführt⁴.

Im Beschäftigtenverhältnis arbeiteten rund 68% Frauen.
Ihr Anteil an den Höhergruppierungen betrug 73%.

Betrachtet man die Höhergruppierungen laufbahnbezogen, wird deutlich, dass

- in allen Laufbahnen mehr Frauen als Männer höhergruppiert wurden,
- davon die meisten (65%) im mittleren Dienst.



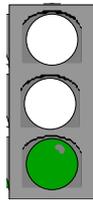
⁴ Darin sind Höher- und Umgruppierungen des Kalenderjahres 2009 infolge der Tarifumstellung (Sozial- und Gesundheitstarifvertrag) nicht enthalten.

Höhergruppierung Vergleich der Quoten zum Beschäftigtenanteil					
Laufbahnen					Ampel
	Beschäftigte 2010 gesamt	Anteil an den Höher- gruppierungen	Beschäftigte 2010 gesamt	Anteil an den Höher- gruppierungen	
einfacher Dienst	70,34% (1.278)	64,92% (124)	29,66% (539)	35,08% (67)	gelb
mittlerer Dienst	73,02% (4.936)	77,66% (751)	26,98% (1.824)	22,34% (216)	grün
gehobener Dienst	59,35% (2.132)	66,50% (264)	40,65% (1.460)	33,50% (133)	grün
höherer Dienst	52,59% (264)	60,71% (17)	47,41% (238)	39,29% (11)	grün
gesamt	67,71% (8.754)	73,03% (1156)	32,29% (4.174)	26,97% (427)	grün

Im mittleren, gehobenen und höheren Dienst wurden Frauen häufiger höhergruppiert, als es ihrem Beschäftigtenanteil in diesen Laufbahnen entspricht.

Kernaussagen zu den Höhergruppierungen:

- **Gemessen am Beschäftigtenanteil wurden mehr Frauen als Männer höhergruppiert.**
- **Rund 13% aller beschäftigten Frauen und rund 10% aller beschäftigten Männer wurden höhergruppiert.**
- **Im mittleren Dienst wurden die meisten Frauen höhergruppiert.**
- **Handlungsbedarf besteht ausschließlich im einfachen Dienst.**

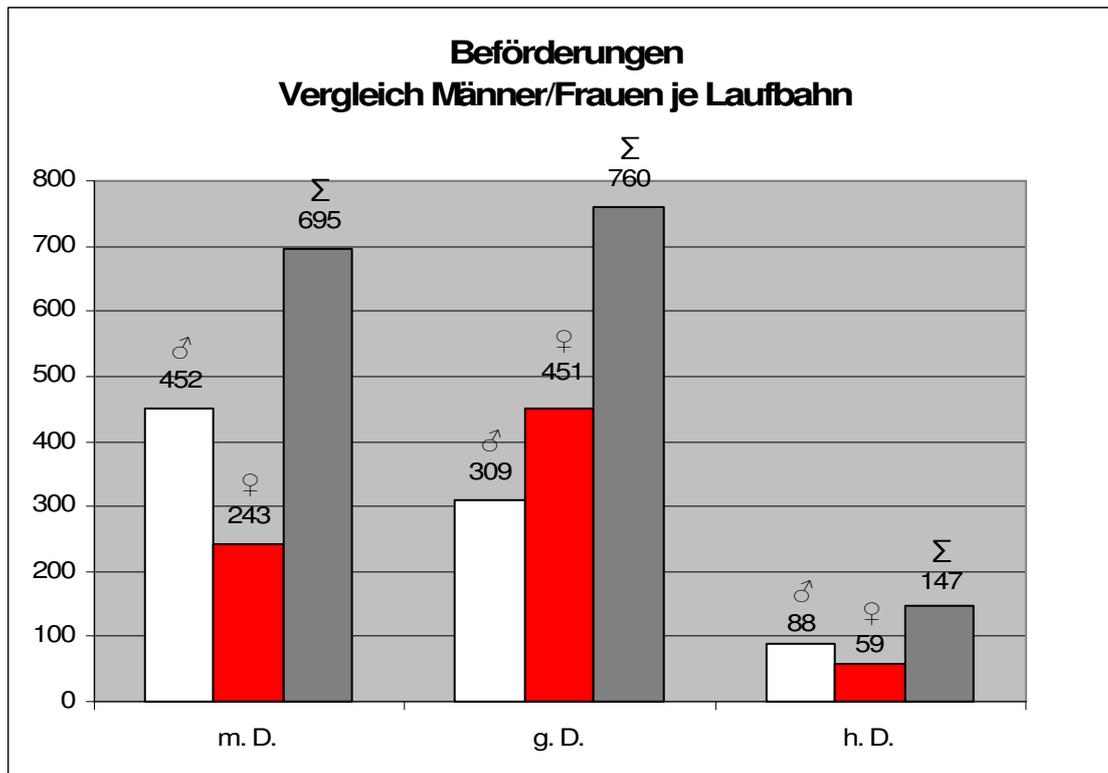


3.3 Ziele und Ergebnisse zu den Beförderungen

Beförderungen 2007 bis 2010				
	%		%	Gesamt
753	47,00	849	53,00	1602

Insgesamt wurden 1.602 Beförderungen ausgesprochen.

Im Beamtenverhältnis sind rund 48% Frauen beschäftigt.
Ihr Anteil an den Beförderungen im Berichtszeitraum beträgt 47%.



Betrachtet man die Beförderungen laufbahnbezogen, wird deutlich, dass

- im gehobenen Dienst mehr Frauen,
- im mittleren und höheren Dienst mehr Männer befördert wurden.

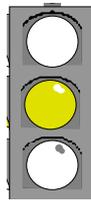
Beförderungsquoten Vergleich der Quoten zum Beschäftigtenanteil					
Laufbahnen					Ampel
	Beamtinnen 2010 gesamt	Beför- derungs- quote	Beamte 2010 gesamt	Beför- derungs- quote	
mittlerer Dienst	41,53% (834)	34,96% (243)	58,47% (1.174)	65,04% (452)	rot
gehobener Dienst	56,95% (1.238)	59,34% (451)	43,05% (936)	40,66% (309)	grün
höherer Dienst	33,93% (132)	40,14% (59)	66,07% (257)	59,86% (88)	grün
gesamt	48,22% (2.204)	47% (753)	52,36% (2.367)	53,00% (849)	gelb

Vergleicht man die Beförderungsquote mit dem Personalbestand der jeweiligen Laufbahngruppen ist festzustellen, dass

- Frauen im gehobenen Dienst und höheren Dienst häufiger befördert wurden als es ihrem Beschäftigungsanteil in diesen Laufbahnen entspricht,
- dem Frauenanteil im mittleren Dienst von rund 42% nur eine Beförderungsquote von rund 35 % gegenüberstand. Dies liegt an der hohen Zahl der Beförderungen von Feuerwehrmännern im m. D. (338 von 695).

Kernaussagen zu den Beförderungen:

- **Bezogen auf den Gesamtbeschäftigtenanteil wurden mehr Beamte als Beamtinnen befördert.**
- **Rund 34% aller Beamtinnen und 36% aller Beamten wurden befördert.**
- **Fast jede zweite Frau im höheren Dienst und fast jede dritte Frau im gehobenen Dienst wurde befördert.**
- **Die hohe Beförderungsquote von Männern im mittleren Dienst beruht auf den Beförderungen der Feuerwehrmänner.**



3.4 Ziele und Ergebnisse in den unterrepräsentierten Bereichen

3.4.1 Beschäftigte

Unterrepräsentanz	 2006	%	Ziel 2010	 2010	%	Ampel
einfacher Dienst						
EGr. 4	87	21,91%	26,91%	62	15,58%	rot
mittlerer Dienst						
EGr. 7	68	43,87%	48,87%	72	44,17%	gelb
gehobener Dienst						
EGr. 10	222	47,64%	50,00%	205	44,86%	rot
EGr. 11	167	39,95%	44,95%	140	34,57%	rot
EGr. 12	51	23,72%	28,72%	71	31,00%	grün
höherer Dienst						
EGr. 14	53	42,74%	47,74%	53	44,92%	gelb
EGr. 15	41	42,71%	47,71%	42	46,67%	gelb
EGr. 15 Ü	8	36,36%	41,36%	6	40,00%	gelb
Festgehälter ≥ EGr. 15Ü	2	25,00%	30,00%	8	23,00%	rot

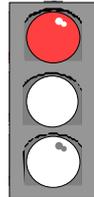
Nur für die Entgeltgruppe 12 wurde das anvisierte Ziel erreicht, sogar übertroffen.

In den Entgeltgruppen 4, 10 und 11 waren am 31.12.2010 weniger Frauen beschäftigt als in 2006. Für die Veränderung der Quoten in den Entgeltgruppen 10 und 11, werden die Überleitungen in den Sozial- und Gesundheitstarif sowie die Höhergruppierungen in Entgeltgruppe 12 ursächlich sein.

Brisantes ist im übertariflichen Bereich festzustellen. Trotz einer Steigerung um sechs weitere Frauen mit übertariflichem Gehalt sank der prozentuale Anteil der Frauen an übertariflichen Gehältern.

Kernaussagen zu den Beschäftigtenquoten

- Nur über eine weitere Transparenz der übertariflichen Gehälter können Aussagen über die Ursachen getroffen werden.
- Ausschließlich in der Entgeltgruppe 12 hat sich der Frauenanteil positiv entwickelt.



3.4.2 Beamte und Beamtinnen

Unterrepräsentanz	 2006	%	Ziel 2010	 2010	%	Ampel
mittlerer Dienst						
A7	297	41,08%	46,08%	218	37,14%	rot
A8	398	47,66%	50,00%	458	48,57%	gelb
A9 m. D.	44	17,39%	22,39%	61	21,33%	gelb
A9 AZ	16	19,05%	24,05%	29	27,36%	grün
gehobener Dienst						
A12	155	42,94%	47,94%	183	44,96%	gelb
A13 g. D.	54	37,24%	42,24%	69	42,59%	grün
höherer Dienst						
A13 h. D.	49	42,24%	47,24%	47	39,83%	rot
A14	42	33,60%	38,60%	61	41,78%	grün
A15	12	16,44%	21,44%	17	21,52%	grün
A16	3	15,00%	20,00%	3	12,50%	gelb
B2	2	10,00%	15,00%	3	16,67%	grün
B3	0	0,00%	50,00%	1	25,00%	gelb
Wahlbeamtinnen/ Wahlbeamte	2	28,57%	33,57%	3	42,86%	grün

Die Hälfte der mit dem 3. Frauenförderplan festgelegten Ziele sind erreicht bzw. sogar übertroffen worden – überwiegend im höheren Dienst.

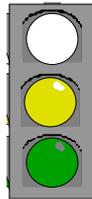
Im gehobenen Dienst sind die absolut festgelegten Werte (BGr. A 12 – 173 Frauen; BGr. A 13 g. D. – 61 Frauen) zwar übertroffen worden, die prozentualen Zielwerte aber durch Veränderungen in der Gesamtzahl der Beamtinnen/Beamten nicht vollständig erfüllt. Nach BGr. A 12 sind mehr Männer (63) als Frauen (60) befördert worden; nach BGr. A 13 g. D. ist die Anzahl der Beförderungen im Geltungszeitraum des 3. FFP identisch (jeweils 29 Beförderungen).

Handlungsbedarf besteht insbesondere bei den beiden BGr. A 7 und A13 h. D. Der geringere Frauenanteil in der BGr. A 7 erklärt sich durch die hohe Zahl der Feuerwehrbeamten: alleine 318 der 369 Beamten sind Feuerwehrmänner, denen in dieser BGr. keine einzige Feuerwehrbeamtin gegenüber steht. Veränderungen in BGr. A 7 müssen daher vorrangig bei der Feuerwehr ansetzen.

Um den Frauenanteil in der BGr. A 13 h. D. zu steigern wird im 4. Frauenförderplan erneut auf Mentoring gesetzt. Durch den vorgesehenen Teilzeitaspekt des nächsten Mentoring-Projektes sollen insbesondere auch die Potentiale der Beschäftigten mit Familienpflichten gefördert werden.

Kernaussagen zu den Beamten und Beamtinnen:

- **Die Ziele sind weitgehend erreicht worden – insbesondere im höheren Dienst.**
- **In den Besoldungsgruppen A7 und A13 h. D. sind die Frauenanteile gesunken.**
- **Dringende Maßnahmen setzen bei dem Projekt „Mehr Frauen in die Berufsfeuerwehr“ an.**



3.4.3 Berufsbereiche

Bereich	 2006	Ziel 2010	 2010	Ampel
Handwerk und Technik	24,10%	29,10%	26,87%	gelb
Garten und Forst	10,05%	15,05%	11,54%	gelb
Museen, Kultur und Bühnen	38,03%	43,03%	43,16%	grün
Weitere Berufsgruppen ⁵	32,33%	37,33%	30,35%	rot
Berufsfeuerwehr	1	6	1	rot

Bei der Berufsfeuerwehr liegt die Quote Ende 2011 wie schon 2006 unter 1%. Aktuell gibt es bei der Stadt Köln wieder nur eine Feuerwehrfrau, nachdem zwischenzeitlich sogar drei Feuerwehrfrauen beschäftigt waren.

In einer Arbeitsgruppe des Deutschen Städtetages, an der Gleichstellungsbeauftragte und Berufsfeuerwehrleitungen teilgenommen haben, wurden Gründe ermittelt, warum in der Berufsfeuerwehr kaum Frauen vertreten sind. Ein ganz wesentlicher Aspekt war hierbei der körperliche Eignungstest. Einige der dort geforderten Übungen berücksichtigten nicht die unterschiedlichen Leistungsmerkmale von Mann und Frau. Teilweise war auch kein Praxisbezug erkennbar.

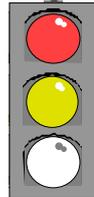
Die Deutsche Sporthochschule hat daher den Auftrag erhalten, in Zusammenarbeit mit den Praktikern und Praktikerinnen der Berufsfeuerwehren einen geschlechtsneutralen Eignungstest für die Berufsfeuerwehr zu entwickeln. Das Ergebnis wurde in 2011 bei der Kölner Berufsfeuerwehr vorgestellt.

Perspektivisch ist über ein Kennzahlensystem festzustellen, inwieweit der neue körperliche Eignungstest für den feuerwehrtechnischen Dienst zu mehr Frauen bei der Feuerwehr führt.

⁵ Z. B. Straßenwärter/in, Schulbusbegleitung, Lagerarbeiter/in, Kartenverkäufer/in, Bote/Botin

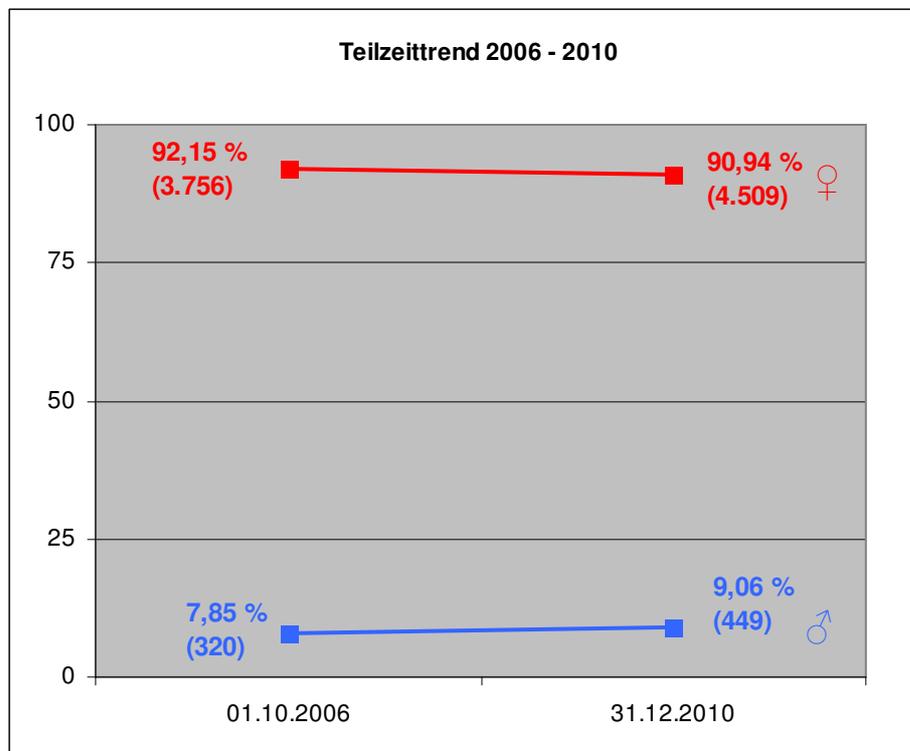
Kernaussagen zu den Berufsbereichen:

- **In der Berufsgruppe, in der sich Fachkräftemangel bereits abzeichnet, Handwerk und Technik, muss die Frauenquote deutlich gesteigert werden.**
- **Die Berufsfeuerwehr braucht dringend Feuerwehrfrauen.**



4. Teilzeit und Altersteilzeit

4.1 Teilzeit



Ende 2010 arbeiteten 4.958 Beschäftigte – 882 mehr als 2006 – dauerhaft oder vorübergehend in Teilzeit. Dabei bleibt offen, ob vermehrt in Teilzeit eingestellt wurde oder die Vollzeitbeschäftigten häufiger als bisher Teilzeit in Anspruch nahmen.

Waren 2006 noch 25,36% des Personals in Teilzeit beschäftigt, so sind es in 2010 schon 28,33% aller Beschäftigten.

Ziel des 3. Frauenförderplans war der spürbare Ausbau der Teilzeitbeschäftigung für Männer. Erfreulich ist, dass mehr Männer in Teilzeit arbeiteten. Von einer deutlichen Veränderung kann aber bei nur rund 1% Steigerung nicht gesprochen werden.

Teilzeit ist immer noch die klassische Lösung, um Familienpflichten sicherzustellen. Auf der Hitliste der Vereinbarkeitslösungen steht sie ganz oben – auch bei Männern, wie eine Umfrage des Familienbeauftragten der Stadt Köln ergab⁶.

Teilzeitbeschäftigung muss durchaus auch kritisch betrachtet werden, dort wo

- sie eine eigenständige Existenz nicht sichert und
- sie die Renten- bzw. Pensionsansprüche über Jahre hinweg nur langsam und mäßig wachsen lässt.

⁶ Männer-Väterbefragung 2008 des Familienbeauftragten der Stadt Köln

Teilzeit in den Laufbahnen							Ampel
	2010 gesamt	in Teilzeit	Teilzeitquote	2010 gesamt	in Teilzeit	Teilzeitquote	
e. D.	1278	904	70,74%	539	140	25,97%	rot
m. D.	5770	2174	37,68%	2998	83	2,77%	rot
g. D.	3370	1272	37,74%	2396	192	8,01%	rot
h. D.	396	128	32,32%	495	31	6,26%	rot
Ohne Zuordnung	144	31	21,53%	113	3	2,65%	rot
Summe	10958	4509	41,14%	6541	449	6,86%	rot

Für beide Geschlechter gilt grundsätzlich: Mit hohem Verdienst, wird weniger in Teilzeit gearbeitet.

In Einkommensgruppen, die häufig nicht Existenz sichernd sind (z. B. einfacher Dienst, wie etwa Reinigungs- oder hauswirtschaftliche Unterstützungskräfte), waren besonders viele Teilzeitkräfte beschäftigt. Es muss angenommen werden, dass das Gehalt dann entweder klassischer Hinzuverdienst war oder durch soziale Transferleistungen aufgestockt werden musste. Frauen waren hiervon weitaus mehr betroffen als Männer.

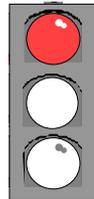
Nicht immer entspricht der reduzierte Beschäftigungsumfang den Wünschen der Teilzeitkräfte. Immer häufiger wurden Einstellungen auch nur in Teilzeit angeboten (z. B. bei der Übernahme aus dem Projekt Betriebssekretärinnen).

Ziel des 3. Frauenförderplans war die spürbare Erhöhung der Teilzeitquote von Männern. Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Männer hat sich um 129 Männer auf 449 Teilzeitbeschäftigte erhöht. Dies entspricht einer Steigerung um 40%.

Da jedoch gleichzeitig die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen um 753 auf 4.509 gestiegen ist, hat sich bei der Verteilung der Teilzeit zwischen Männern und Frauen bei der Stadt Köln nicht viel verändert.

Kernaussagen zur Teilzeit:

- **Jede zweite Frau arbeitete in Teilzeit.**
- **Jeder 14. Mann arbeitete in Teilzeit.**
- **Die Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Männer ist um 40% gestiegen.**
- **Handlungsbedarf besteht im höheren Dienst um Karrierechancen für Teilzeitbeschäftigte zu schaffen.**
- **Im einfachen Dienst besteht dort Handlungsbedarf, wo die Existenz durch die Berufstätigkeit nicht gesichert wird.**



4.2 Altersteilzeit

Alters- teilzeit in den Laufbah- nen							Ampel
	gesamt	Altersteil- zeit	Quote	gesamt	Altersteilzeit	Quote	
e. D.	1278	14	1,10%	539	5	0,93%	rot
m. D.	5770	137	2,37%	2998	61	2,03%	rot
g. D.	3370	108	3,20%	2396	138	5,76 %	gelb
h. D.	396	20	5,05%	495	55	11,11%	gelb
Ohne Zuord- nung	144	1	0,69%	113	2	1,77%	grün
Summe	10.958	280	2,56%	6541	261	3,99%	gelb

Im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl wurde Altersteilzeit von Männern häufiger in Anspruch genommen als von Frauen. Obwohl fast doppelt so viele Frauen bei der Stadt Köln arbeiten, nahmen rund 1/3 mehr Männer (3,99%) Altersteilzeit in Anspruch als Frauen (2,56%).

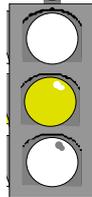
Es fällt auf, dass Männer im höheren Dienst im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl am häufigsten Altersteilzeit in Anspruch genommen haben. Das spricht dafür, dass ununterbrochene Erwerbsbiographien Altersteilzeit erschwinglicher macht.

Den geringsten Anteil Altersteilzeitler und Altersteilzeitlerinnen gab es im einfachen Dienst, obwohl diese Laufbahn körperlich höchste Belastung fordern dürfte.

Die Altersteilzeitquote der Frauen ist im einfachen und mittleren Dienst höher als die der Männer. Die der Männer hingegen ist im gehobenen und höheren Dienst höher als die der Frauen..

Kernaussagen zur Altersteilzeit:

- **Altersteilzeit hängt stark vom Einkommen und der Existenzsicherung ab.**
- **Je höher das Einkommen, umso höher ist die Altersteilzeitquote.**
- **Die höchste Altersteilzeitquote findet man bei den Männern des höheren Dienstes.**



5. Maßnahmen und Aktionen

5.1 Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten

- **Dezernatsgespräche**

Nach Beschluss des dritten Frauenförderplans hat die Gleichstellungsbeauftragte mit allen Dezernenten und Dezernentinnen (außer Dezernat I und V) Gespräche zu den aktuellen Dezernatsfrauenquoten und einzelnen Fördermaßnahmen geführt - im Dezernat I direkt mit allen Amtsleitungen.

- **Mentoring**

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten wurden zwei Mentoring-Projekte für den gehobenen und höheren Dienst mit insgesamt 29 Teilnehmerinnen gestartet. Dass Mentoring als Karrierebeschleunigung wirksam ist, zeigen die beruflichen Veränderungen der Teilnehmerinnen während und nach den Projekten: 18 Arbeitsplatzwechsel und neun Beförderungen bis heute.

- **Beratungen**

Rund 500 Beratungen beschäftigten sich insbesondere mit den Themen berufliche Weiterentwicklung, Teilzeit, Vereinbarkeit, Mobbing, mobiles Arbeiten und sexuelle Belästigung. Rund 30 Beratungen haben Männer in Anspruch genommen.

- **Widersprüche**

Zum Widerspruch greift die Gleichstellungsbeauftragte, wenn trotz Erklärung und Verhandlung die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes bzw. des Frauenförderplans nicht beachtet werden. Von 2006 bis 2010 wurden 15 Widersprüche eingelegt. Sechs Widersprüche waren erfolgreich.

- **Lunchpakete**

Im Fokus der Lunchpakete – die unkonventionellen Mittagsvorträge – standen Karriere, Gesundheit und Förderung der aktiven Vaterschaft. 13 Lunchmittage mit rund 600 Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurden bis 2009 angeboten, ab 2010 aus finanziellen Gründen vorerst keines mehr.

- **Personalauswahlgespräche**

Grundsätzlich kann das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern an allen Personalauswahlgesprächen teilnehmen. Kapazitätsbedingt lag der Fokus auf den unterrepräsentierten Bereichen. Ca. 150 Auswahlgespräche konnten so begleitet werden. Frauen haben bei externen Auswahlrunden bessere Chancen als bei internen.

- **Eignungstest bei der Feuerwehr**

Personalmangel im mittleren Dienst der Berufsfeuerwehr war im Berichtszeitraum ein Thema – die Einstellung von Feuerwehrfrauen hingegen nicht. Der körperliche Eignungstest wurde modifiziert (siehe Ziffer 3.5). Ergebnisse müssen noch abgewartet werden. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Projekt begleitet.

- **Stellenplan 2008/2009**

Mit dem Stellenplan haben Führungskräfte die Möglichkeit, gezielt Hebungsanträge für Frauen zu stellen. Daher hat die Gleichstellungsbeauftragte vor den Stellenplanverfahren alle Führungskräfte aufgefordert, darauf hinzuwirken, Frauen für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und Projektleitungen zu motivieren und diese auf Frauen zu übertragen.

Nach Abschluss der Stellenüberprüfungen konnten 72 Frauen und 84 Männer in den unterrepräsentierten Bereichen befördert werden. Im Rahmen des Stellenplanverfahrens 2008/2009 wurde als ergänzende Maßnahme zum Frauenförderplan die Durchführung des 2. Mentoring-Projektes beschlossen.

- **Girlsday**

Töchter von städtischen Beschäftigten sowie Kölner Schülerinnen hatten die Möglichkeit, am Girls'Day Ausbildungsberufe in Technik-, IT- und Handwerksbereichen sowie der Berufsfeuerwehr kennen zu lernen, in denen Frauen bisher eher selten vertreten sind. Inzwischen nehmen auch Mädchen mit Handicap am Girls'Day teil.

Mit einem Speed-Coaching im Studio Dumont erhielten Abiturientinnen von erfolgreichen Kölnerinnen, Hilfen und Strategien um berufliche Ziele zu erreichen.

- **Netzwerk höherer Dienst**

Das Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern organisiert und begleitet die Netzwerktreffen des höheren Dienstes. Acht Treffen mit aktuellen Themen erfreuten sich wachsendem Interesse.

5.2 Maßnahmen des Personal- und Organisationsamtes

- **Externes Coaching**

Vier Frauen haben ein externes Coaching in Anspruch genommen. Karriere und berufliche Weiterentwicklung waren Gründe für die Inanspruchnahme der Coachings.

- **Fortbildungen zur Übertragung höherwertiger Aufgaben**

Der Anteil der Frauen an der „Seminarreihe für neue Führungskräfte“ betrug 50%. Am Lehrgang „Vorbereitung auf Führungsaufgaben 2007 bis 2009“ nahmen 13 Frauen und 18 Männer teil.

- **Seminar Teilzeit in Führungsaufgaben**

Aktuell arbeiten 163 Führungskräfte in Teilzeit, davon 2/3 mit 25 und mehr Stunden pro Woche. Laut Gesprächen mit Dienststellen und Betroffenen bevorzugen die meisten Teilzeitkräfte möglichst wenige seminarbedingte Abwesenheitstage und gleichen die ggf. deshalb aufgelaufenen Arbeitszeitguthaben flexibel aus. Kinderbetreuungskosten sind erstattungsfähig. Für die Betroffenen und die Verwaltung sind Teilzeitseminare aufwändiger. Aus den vorgenannten Gründen wurde die Verwirklichung der grundsätzlich positiven Idee zurückgestellt.

- **Freiwillige Praktika**

Die Zahl der freiwilligen Praktika hat sich kontinuierlich gesteigert: Noch in 2007 waren es neun Praktika gegenüber 26 Praktika in 2010. Über den gesamten Zeitraum verteilt wurden 61 Praktika durchgeführt.

- **Bedürfnisabfrage**

Die Bedürfnisabfrage wurde in den Geltungszeitraum des 4. Frauenförderplans verschoben und soll nicht nur das Thema Vereinbarkeit erfassen, sondern darüber hinaus um Themen wie Gesundheit und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten erweitert werden.

- **Vermittlung von Jobsharing-Partnerschaften**

Im November 2010 wurde ein verändertes Stellenbesetzungsverfahren beschlossen, das eine restriktivere Prüfung von Personal mit Vermittlungspriorität 1 und 2 sowie auch Rotationsinteressierten vorsieht und mit einer intensiveren Einbindung des Personaleinsatzes verbunden ist. Hierzu führt der Personaleinsatz immer Gespräche mit den oben genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Im Rahmen dessen wurden und werden auch zukünftig mögliche Jobsharing-Partnerschaften realisiert bzw. initiiert.

Im Fazit ist festzustellen, dass eine gesonderte JobSharing-Börse nicht den erwarteten Nutzen bringen wird, sondern die Bildung von JobSharing-Partnerschaften durch den Personaleinsatz positiv unterstützt werden kann.

- **Frauenspezifische Werbung bei Ausbildungsberufen**

Mit Ausnahme des IT-Bereiches werden seit 2008 in allen Ausbildungsbereichen mehr Ausbildungsplätze mit Frauen als mit Männern besetzt. Im Rahmen von Werbemaßnahmen und Ausbildungskampagnen des IT-Bereichs werden insbesondere Frauen angesprochen. Dennoch bewerben sich nur rund 10% Frauen. Dadurch werden in diesem Bereich immer noch überwiegend Männer eingestellt. In gewerblich-technischen und bei den marktgängigen Berufen lag die Frauenquote 2010 bei 52%. Auch der einzige Ausbildungsplatz im Berufsbild Kfz-Servicemechanik wurde mit einer Frau besetzt.

5.3 Sonstige Maßnahmen

- **Informationen während der Familienphase**

Der Zugriff vom heimischen PC auf das städtische Intranet ist lediglich über Token möglich. Ein reiner Webzugriff auf die Inhalte des Intranet kann aus technischen Gründen bisher nicht angeboten werden.

- **Frauenspezifische Werbung bei der Berufsfeuerwehr**

Die Berufsfeuerwehr wirbt jetzt mit gemischten Teams bei ihren Plakataktionen.

6. Bewertung und Ausblick

Das Landesgleichstellungsgesetz feierte in 2009 sein zehnjähriges Bestehen.

Rückblickend lässt sich auch für die Stadt Köln sagen: Es hat sich manches bewegt in dieser Zeit. Frauen sind aufgestiegen, Amtsleiterinnen sind bei uns keine Exotinnen mehr, die Ausschreibung von Stellen ist nahezu selbstverständlich.

Dennoch sind wir noch nicht angekommen. In den Spitzenämtern des gehobenen und höheren Dienstes ist der Frauenanteil noch nicht zufriedenstellend. Der drohende Fachkräftemangel zwingt uns, der Erwerbstätigkeit von Frauen den Rücken zu stärken: in den unterrepräsentierten Bereichen sind nicht nur mehr Frauen einzustellen und zu befördern, sondern ergänzend muss sich auch die geringe Wochenarbeitszeit vieler Frauen in Richtung einer vollzeitnahen Beschäftigung bewegen.

Darüber hinaus erfordern die steigenden Krankenausfalltage einen Blick auf die Rahmenbedingungen von Männern und Frauen.

Insgesamt gibt es noch manches zu verbessern. Berufliche Chancen und Belastungen sowie familiäre Pflichten und Freuden müssen fair zwischen Frauen und Männern verteilt werden. Gerade die Kommunen haben es in der Hand, arbeitgeberseitige Erfordernisse mit praxisnahen Lösungen für die Balance zwischen Familienpflichten und Beruf zu verbinden.

Im Hinblick auf die angespannte Haushaltslage gilt es, das benötigte Personal effektiv und Ressourcen schonend einzusetzen.

Der 4. Frauenförderplan baut mit seinen innovativen Maßnahmen auf diesen Ergebnissen und Notwendigkeiten auf.

7. Erläuterungen zur Datenbasis

Der 3. Frauenförderplan basierte auf den Daten zum 01.10.2006 bzw. soweit das Einkommen von Männern und Frauen verglichen wurde auf dem Zeitraum 01.01.2006 bis 31.12.2006.

Für diesen Bericht wurden die Ergebnisse bis zum 31.12.2010 gegenübergestellt.

Nicht berücksichtigt wurden

- Auszubildende
- Praktikanten/Praktikantinnen
- Ärzte/Ärztinnen im Praktikum
- Beschäftigte der Bühnen auf Gagenbasis